

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(BPSDM) PROV. SULAWESI SELATAN**

*The Effect of Competence, Compensation and Work Satisfaction to  
Employee Performance in Human Resource Development Agency  
(BPSDM)*

*Provinsi South of Sulawesi*

Abdul Muis

Email: [abdulmuis.badiklat@gmail.com](mailto:abdulmuis.badiklat@gmail.com)

BPSDM Prov. Sulawesi Selatan

Andi Rasyid Pananrangi

Email: [rasyid748@gmail.com](mailto:rasyid748@gmail.com)

PPs STIE Amkop Makassar

Mansur Asiz

Email : [Macho@stieamkop.ac.id](mailto:Macho@stieamkop.ac.id)

PPs STIE Amkop Makassar

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dimana dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 118 dengan software untuk menganalisis menggunakan SPSS.21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*The purpose of this research to study and analyze the effect of competence, compensation and job satisfaction to employee performance both partially and simultaneously. The research was conducted at the office of the Human*

*Resources Development South Sulawesi Province, which in this study used a sample of 118 with software analyze using SPSS21. These results indicate that the competency of employees and a significant positive effect on employee performance, compensation positive and significant impact on the performance of employees, while job satisfaction does not affect the performance of employees. To simultaneously study have jointly influence the performance of employees in the Office of Human Resources Development Agency of South Sulawesi province*

**Keywords:** *Comptence, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia aparatur birokrasi harus terus berbenah menghadapi era globalisasi agar tidak kalah dalam persaingan. Indikasi yang menandai derasnya arus globalisasi adalah era digital atau digitalisasi di hampir semua sektor kehidupan. Trend digitalisasi membuat semua aspek pelayanan publik kian dimudahkan. Dampaknya, sumber daya manusia kian lama kian tidak dibutuhkan karena semua diarahkan ke digital dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.

Trend ini harus disadari setiap entitas individu di organisasi, khususnya organisasi pemerintah agar selalu ambil bagian dalam setiap perubahan yang ada. Era yang muncul pada tahap ini adalah era kompetisi. Siapa yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi dialah yang akan menjadi juara dalam pertarungan tersebut. Dari UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah membawa transformasi baru terhadap tata kelola ASN di Indonesia, transformasi tata kelola itu antara lain berupa pembinaan ASN yang dimulai dari sistem rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan yang menekankan pada tiga aspek mutlak yakni kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Seluruh instansi pemerintah harus bergerak cepat dalam menyiapkan sumber daya aparturnya yang profesional. Selain karena tuntutan perubahan, dengan dasar UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah merubah pondasi dasar sistem pengelolaan ASN di Indonesia. Dalam hal yang dititik beratkan dengan adanya PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN adalah kualifikasi dan kompetensi jabatan yang dimiliki oleh masing-masing individu pemangku jabatan. Kondisi ini mau tidak mau memacu kompetensi terbuka bagi para ASN. Jika Anda memiliki kualifikasi dan kompetensi, berarti anda berhak untuk menduduki jabatan tersebut. Sehingga, dengan hadirnya jabatan maka terdapat kompensasi yang mendukungnya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan. Kompensasi/Upah

bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat lagi.

Jika memperhatikan pemberian remunerasi yang berlaku pada tahun 2014, jumlahnya tidak memenuhi kebutuhan hidup layak dan kondisi seperti ini diduga sebagai pendorong terjadinya korupsi. Disamping Kondisi struktur gaji kurang memenuhi prinsip "*equity*" karena gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi serta struktur gaji kurang ideal dan ratio gaji terendah dan tertinggi terlalu kecil (1:3,3). Konsekuensinya dengan sistem pensiun yang kurang menjamin kesejahteraan ASN setelah memasuki masa purna bakti. Oleh karenanya kehadiran UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diharapkan mampu memberikan perbaikan sistem penggajian yang memadai sesuai kinerja pegawai.

Persoalan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, tentunya dapat memicu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehinggadenganmeningkatnya kinerja akan memberikan kepuasan secara tersendiri oleh pegawai dalam bekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, menejer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai. Menurut Armstrong dalam Priansa (2014:28), mendefinisikan bahwa praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Menurut Marwansyah (2010:3), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Veithzal Rivai dalam Suwatno (2014:28), mendefinisikan bahwa manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edwin B. Flippo dalam Priansa (2014:32), yaitu :

- a) Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan.
- b) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan.

- c) Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil (sesuai dengan prestasi kerjanya) dan layak (dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi)
- d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercapainya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan dan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **Kompetensi**

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5), mendefinisikan bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2011:299), mendefinisikan bahwa kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pandangan dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:14) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas 5 hal, yaitu:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
- c. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thomas H. Stone seperti yang dikutip oleh Moekijat sebagai berikut: "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*" (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Suwatno, 2001: 105).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: "*As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*" (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Suwatno, 2001: 105).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama , dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja , dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Menurut Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011:263), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2010:117), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Menurut Danang (2011:25), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dampak perilaku pegawai dari kepuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Menurut Priansa (2014:294) ada beberapa dampak dari kepuasan kerja diantaranya:

- a. Kinerja.
- b. Organizational Citizenship Behavior.
- c. Perilaku Menghindar.
- d. Burnout.
- e. Kesehatan Mental dan Fisik.
- f. Perilaku Kontraproduktif.
- g. Kepuasan Hidup

### **Kinerja**

Sedarmayanti (2011:260) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui Diduga seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins dalam Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- d. Kerjasama  
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- e. Inisiatif  
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.



## METODE PENELITIAN

### *Desain dan Rancangan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana variabel-variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kompetensi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, dimana kompetensi dan kompensasi merupakan variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ), kinerja pegawai merupakan variabel dependent ( $Y$ ), dimana semua variabel baik  $X$  dan  $Y$  akan dihitung dengan menggunakan kuisioner sebagai alat penelitian yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, tepatnya berada pada jalan Cenderawasi No. 233 Makassar. Adapun waktu yang direncanakan dalam penelitian ini yaitu selama kurang lebih 2 bulan lamanya, mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan September 2018.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Jumlah pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 118 orang pegawai. Sementara jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 55 responden (pegawai).

### *Metode Analisis*

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguraikan pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Analisis selanjutnya adalah menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh target yang harus dicapai  $X_1$  (Kompetensi),  $X_2$  (Kompensasi) dan  $X_3$  (Kepuasan Kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan), dengan aplikasi SPSS.21. Adapun menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 X_2 + + b_3 X_3 e$$

Dimana

- $Y$  = Kinerja karyawan
- $a$  = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Kompensasi
- $X_3$  = Kepuasan Kerja
- $e$  = Kesalahan Pengganggu

## HASIL PENELITIAN

### *Analisis Deskriptif Dengan Menggunakan Tabel*

#### 1. Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1  
Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	68	57,63%
Perempuan	50	42,37%
Total	118	100 %

Sumber data: data diolah 2018

#### 2. Deskripsi Pendidikan

Tabel 2  
Deskripsi Responden dari Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP/SMA	10	8,47%
DIPLOMA	7	5,93 %
STRATA SATU	45	38,13 %
STRATA DUA	47	39,83 %
STRATA TIGA	9	7,63 %
Total	118	100 %

Sumber data: data diolah 2018

#### 3. Deskripsi Lama Bekerja

Tabel 3  
Deskripsi Responden dari Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
Masa 1-10	28	23,73%
Masa 11-20	26	22,03%
Masa 21-30	39	33,05%
Masa 31-50	25	21,19%
Total	118	100 %

Sumber data: data diolah 2018

#### 4. Frekuensi Jawaban Responden

Tabel 4  
Frekuensi Jawaban Responden

Pernyataan	SS (5)	S (4)	N(3)	TS (2)	STS(1)
X1			Kompetensi		
Item 1	35	38	20	4	21
Watak	(29,7)	(32,2)	(16,9)	(3,4)	(17,8)
Item 2	34	48	19	15	2
Motif	(28,2)	(40,7)	(16,1)	(12,7)	(1,7)
Item 3	53	43	10	7	5



<b>Konsep Diri</b>	(44,9)	(36,4)	(8,5)	(5,9)	(4,2)
<b>Item 4</b>	38	51	18	10	1
<b>Pengetahuan</b>	(32,2)	(43,2)	(15,3)	(8,5)	(0,8)
<b>Item 5</b>	39	51	19	9	-
<b>Keterampilan</b>	(33,1)	(43,2)	(16,1)	(7,6)	
<b>X2</b>	<b>Kompensasi</b>				
<b>Item 1</b>	59	42	9	6	2
<b>Kompensasi financial</b>	(50)	(35,6)	(7,6)	(5,1)	(1,7)
<b>Item 2</b>	40	50	26	2	-
<b>Kompensasi non financial</b>	(33,9)	(42,4)	(22)	(1,7)	
<b>X3</b>	<b>KepuasanKerja</b>				
<b>Item 1</b>	72	32	6	8	-
<b>Faktor Pegawai</b>	(61)	(27,1)	(5,1)	(6,8)	
<b>Item 2</b>	64	42	11	1	-
<b>Faktor Pekerjaan</b>	(54,2)	(35,6)	(9,3)	(0,8)	
<b>Y</b>	<b>KinerjaPegawai</b>				
<b>Item 1</b>	50	42	16	7	3
<b>Kualitas</b>	(42,4)	(35,6)	(13,6)	(5,9)	(2,5)
<b>Item 2</b>	35	52	28	2	1
<b>Kuantitas</b>	(29,7)	(44,1)	(23,7)	(1,7)	(0,8)
<b>Item 3</b>	54	37	10	12	5
<b>Tanggung Jawab</b>	(45,8)	(31,4)	(8,5)	(10,2)	(4,2)
<b>Item 4</b>	34	57	15	10	2
<b>Kerjasama</b>	(28,8)	(48,3)	(12,7)	(8,5)	(1,7)
<b>Item 5</b>	33	47	30	8	-
<b>Inisiatif</b>	(28)	(39,8)	(25,4)	(6,8)	

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

### *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 5**  
Uji Validitas Untuk Variabel X1

<b>Pertanyaan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Item 1</b>	,761	0,179	0,000	Valid
<b>Item 2</b>	,763	0,179	0,000	Valid
<b>Item 3</b>	,714	0,179	0,000	Valid
<b>Item 4</b>	,734	0,179	0,000	Valid
<b>Item 5</b>	,691	0,179	0,000	Valid

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

**Tabel 6**  
Uji Validitas Untuk Variabel X2

<b>Pertanyaan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Item 1</b>	,830	0,179	0,000	Valid
<b>Item 2</b>	,754	0,179	0,000	Valid

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

Tabel 7  
Uji Validitas Untuk Variabel X3

Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Item 1	,868	0,179	0,000	Valid
Item 2	,784	0,179	0,000	Valid

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

Tabel 8  
Uji Validitas Untuk Variabel Y

Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Item 1	,734	0,179	0,000	Valid
Item 2	,580	0,179	0,000	Valid
Item 3	,765	0,179	0,000	Valid
Item 4	,714	0,179	0,000	Valid
Item 5	,703	0,179	0,000	Valid

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

## 2. Uji Reliabilitas

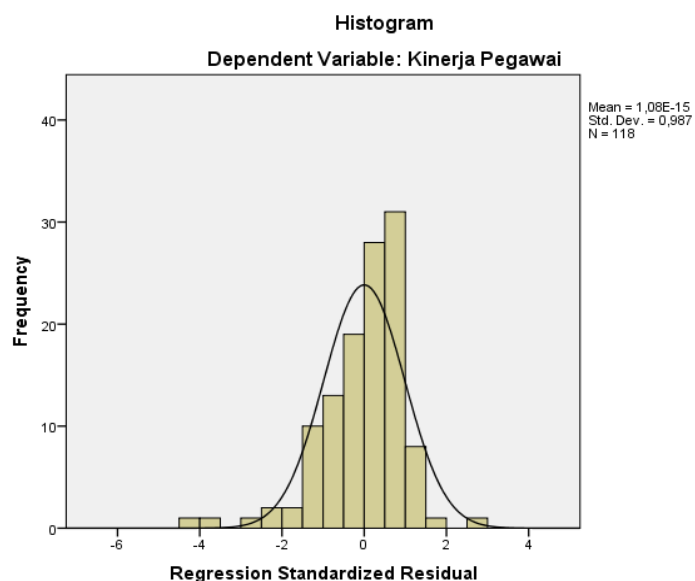
Tabel 9  
Uji Reliabilitas Variabel (X1,X2,X3 dan Y)

Variabel	Crobanch's Alpha	Standard	Keterangan
Kompetensi	,786	0,60	Reliabel
Kompensasi	,826	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	,850	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	,778	0,60	Reliabel

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

## UjiNormalitas Data

### 1. UjiNormalitas Data



Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

Keputusan dalam uji normalitas didapatkan data variabel kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yaitu memiliki Sig = **0,987** ( $> 0,05$ ), maka data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1. Analisis Koefisien

Tabel 10  
Koefisien Data

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,426	1,797		1,350	,180
	Kompetensi	,217	,061	,250	3,567	,001
	Kompensasi	1,375	,193	,550	7,137	,000
	Kepuasan Kerja	,207	,189	,079	1,094	,276

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

#### Persamaan Regresi

$$Y = 2,426 + 0,217 + 1,375 + 0,207$$

- $b_0 = 2,426$  artinya jika tidak ada perubahan pada kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 2,426 sebagai nilai konstanta untuk variabel terikat.
- $b_1 = 0,217$  artinya setiap perubahan kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,217
- $b_2 = 1,375$  artinya setiap perubahan kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 1,375.
- $b_3 = 0,207$  artinya setiap perubahan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,207

## 2. Koefisien Determinasi

Tabel 11  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 <sup>a</sup>	,526	,513	2,385

Sumber data: data diolah dari SPSS 21, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,526 yang diinterpretasikan bahwa variabel yang diteliti memiliki hubungan sebesar 52,6%, untuk dapat melihat keakuratan data pada tabel *model summary*, maka yang digunakan tabel *Adjusted R Square* yang menjadi ukuran dimana terlihat nilai dalam tabel tersebut adalah 0,513 atau dengan besaran persentase 51,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan 48,7% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Berdasarkan pada tabel 10 di atas maka dapat dijelaskan setiap hubungan yang terjadi pada penelitian ini, sebagai berikut:

- Bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3,567, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,567 > 1,980$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dalam artian bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 7,137, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,137 > 1,980$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dalam artian bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yaitu sebesar 1,094, maka dari dasar pengambilan keputusan didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,094 < 1,980$  dengan taraf signifikansi  $0,276 > 0,05$ , dalam artian bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas, untuk variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Uji F

Tabel 12  
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,382	3	239,794	42,155	,000 <sup>b</sup>

Residual	648,482	114	5,688
Total	1367,864	117	

Sumber data: data diolahdari SPSS 21, 2018

Dari table 12 di atas dapat diinterpretasikan bahwa  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  terlihat menunjukkan nilai dari  $F_{hitung}$  sebesar 42,155 dan nilai  $F_{Tabel}$  2,68, ( $42,155 > 2,68$ ), dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan merasa bahwa kompetensi menjadi ukuran dalam mencapai kinerja dan suatu keharusan terutama dalam memberikan upaya perbaikan kinerja, dengan adanya kompetensi yang mendukung dari setiap perangkat kerja yang ada pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan akan membantu upaya instansi dalam mencapai tujuan.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pada uji t penelitian ini, ditemukan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam artian bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang vital dalam mendorong upaya perbaikan dalam pekerjaan, dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan maka akan memberikan dorongan tersendiri bagi setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh Hasibuan (2000 : 126) bahwa, kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pada uji T ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari dasar pengambilan keputusan dalam uji t. dimana  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ . Tentunya keinginan pegawai belum mencapai suatu kepuasan dalam pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa setiap pegawai tentunya mempunyai kepuasan kerja secara tersendiri dimana diketahui bahwa kepuasan akan tercapai ketika harapan dan kenyataan menjadi sama dan kepuasan kerja tersebut bagi pegawai masih dirasakan belum sehingga terus melakukan proses pengembangan terhadap apa yang menjadi tujuan dari setiap tanggung jawab yang ada. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja bukanlah menjadi faktor yang penting dalam menyelesaikan segala kinerja pegawai yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

### 4. Pengaruh variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan variabel berpengaruh signifikan dalam memberikan

peningkatan kinerja pegawai bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai mampu mendorong kinerja, begitu pula ketika kompetensi itu memiliki nilai lebih dalam bentuk kompensasi baik itu kompensasi langsung dan tidak langsung tentunya akan memberikan efek kepada setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja sehingga dengan hal tersebut akan mendorong rasa kepuasan dalam menjalankan pekerjaan

## **SIMPULAN**

Dari hasil uji T ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan taraf signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dugaan pada hipotesis pertama sama dengan hasil penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima. Selanjutnya bahwa, variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan taraf signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga dugaan pada hipotesis kedua yang diajukan sama dengan hasil penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima. Kemudian, variable kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan taraf signifikansi lebih besar dari pada 0,05. Sehingga dugaan pada hipotesis ketiga berbeda dengan hasil penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 (tiga) ditolak. Sedangkan pada uji F ditemukan hasil bahwa secara bersama-sama antara variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan pada pengajuan hipotesis ke 4 (empat) diterima.

Olehnya itu, kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu instansi yang melayani kebutuhan public, diharapkan dalam kemajuan informasi dan teknologi peran pegawai tentunya akan sangat menunjang capaian organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya, setiap pegawai perlu memahami peranan dalam menjalankan tanggung jawabnya tentunya hal ini sudah pasti, namun penting bagi instansi terkait ataupun diluar dari penelitian ini memandang bahwa penting untuk setiap pegawai yang langsung berhadapan dengan para pelanggan memiliki kompetensi terkait bidang dan cara mengerjakan sehingga lebih memberikan pandangan yang baik terhadap kinerja instansi secara keseluruhan. Tentunya dengan adanya pelatihan-pelatihan kompetensi ataupun mengembangkan pendidikan dari setiap pegawai dengan melanjutkan pendidikan tersebut.

Diharapkan pula tetap menjaga kompensasi yang diberikan terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan kepuasan dalam bekerja, hal ini menjadi penting dikarenakan dengan adanya suatu kompensasi baik itu secara langsung dan tidak langsung akan mendorong keinginan suatu pegawai untuk melakukan perubahan dalam bekerja. Dengan kompensasi yang ada diharapkan pegawai dapat merasakan hal yang sama dengan yang dikerjakan. Kepuasan kerja harusnya dapat tercapai dalam setiap pegawai, rasa kepuasan dapat menjadi faktor pendukung dalam capaian organisasi. Dengan adanya kepuasan yang dicapai oleh setiap pegawai tentunya akan mendorong capaian kerjanya.



## REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adellaine Michelle, Santoso, Wijaya AT, et al. (2017). Pagaruh Motif Hedonis Terhadap Loyalitas Perilaku di Domicile Kitchen and Lounge Surabaya: Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara, " Evaluasi kinerja " Bandung : Refrika Aditama ). Baron, R.A., dan Byrne, D. " Social Psychology " Tenth Edition. New York: Person Education, Inc.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, Evaluasi Kinerja SDM. Eresco, Jakarta.
- Amstrong, Michael. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta
- Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama
- Danang, Sunyoto. 2011. Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Daft, Richard L. (2012) Manajemen. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirley Tiolina. Salemba Empat, Jakarta
- Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabet
- Gibson. (2010). Organisasi: Prilaku Struktur Proses. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Khaerul Umam. 2013. Manajemen Perbankan Syariah. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja; Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne; Noe, Robert M. 2005. Human Resources Management. International Edition. South Western Publishing:Ohio.
- Pranata, Andi Eka. 2013. Manajemen Cairan dan Elektrolit. Yogyakarta: Haikhi
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010).
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Syuhadhak. Mokhamad. "Administrasi Kepegawaian", Jakarta: Pradnya Paramita, 1996.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Bandung: Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, Urip, 2006, Hukum Agraria dan Hak-Hak Atas Tanah, Prenada Media, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.